

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian Bagus Tri Widodo (2008) dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling PG. Pesantren Baru Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian giling di PG. Pesantren Baru Kediri yang berjumlah sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelaksanaan keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan kesehatan kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis rentang skala, regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian giling pada PG. Pesantren Baru Kediri.

Basitoh Tri Mariana (2008) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Swedish Match Cigars Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Swedish Match Cigars Indonesia sebanyak 1.108 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* (acak sederhana) dengan jumlah sampel diketahui sebanyak 92 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja (X_2),

sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT Swedish Match Cigars Indonesia.

Tabel 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu
dengan Penelitian Saat ini

Nama Peneliti/Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil
Penelitian terdahulu : Bagus Tri Widodo (2008) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling PG. Pesantren Baru Kediri.	Variabel bebas : - Pelaksanaan keselamatan kerja - Pelaksanaan kesehatan kerja Variabel terikat - Kinerja karyawan	Rentang skala Regresi berganda Uji F Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian giling pada PG. Pesantren Baru Kediri.
Basitoh Tri Mariana (2008) Pengaruh Kompensasi Dan Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Swedish Match Cigars Indonesia	Variabel bebas : - Kompensasi - Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja Variabel terikat - Kinerja karyawan	Regresi berganda Uji F Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT Swedish Match Cigars Indonesia.
Penelitian Sekarang : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang	Variabel bebas : - Pelaksanaan keselamatan kerja - Pelaksanaan kesehatan kerja Variabel terikat - Kinerja karyawan	Rentang skala Regresi berganda Uji F Uji t	-

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah pada penelitian ini Bagus perbedaan terletak pada obyek dan karakteristik responden yang diteliti yaitu penelitian Bagus dilakukan pada Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri, sedangkan perbedaaan dengan penelitian Basitoh terletak pada obyek penelitian, variabel dan analisis data, yaitu penelitian Basitoh dilakukan pada PT Swedish Match Cigars Indonesia. Variabel bebas dalam penelitian ini memasukkan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan pada analisis datanya tidak digunakan analisis rentang skala.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Keselamatan Kerja

a. Pengertian keselamatan kerja

Menurut Mangkunegara (2001:161) keselamatan kerja adalah segala sesuatu yang menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan menurut Khakim (2003:64) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melaksanakan pekerjaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:255) keselamatan kerja merupakan persoalan personalia terkait dengan keselamatan karyawan dalam bekerja baik disebabkan karena masalah teknis maupun manusia yang tentunya menjadi perhatian karyawan sendiri dan pengusaha.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas ditarik simpulan bahwa keselamatan kerja merupakan keadaan dan upaya di mana pekerja, peralatan dan lingkungan kerja dalam keadaan selamat dan terhindar dari kecelakaan kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

b. Kerugian atas biaya kecelakaan

Terkait dengan keselamatan kerja tidak dapat dilepaskan dengan adanya kerugian atas biaya kecelakaan Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:248) kerugian atas kecelakaan kerja antara lain :

- 1) Biaya kerusakan peralatan, material dan tempat kerja.
- 2) Biaya upah yang dibayarkan kepada karyawan yang tidak mengalami kecelakaan. Biasanya kalau terjadi suatu kecelakaan pada karyawan (yang tidak celaka) berbondong-bondong melihatnya, mendiskusikan

sebab-sebabnya dan mereka meninggalkan pekerjaannya. Dan mereka ini dibayar.

- 3) Biaya upah yang dibayarkan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan. Secara teknis, pengusaha tidaklah berkewajiban membayar upah kepada karyawan yang tidak bisa bekerja. Tetapi sering pengusaha tetap memberikan sejumlah upah kepada karyawannya yang mengalami kecelakaan.
- 4) Biaya para pengawas dan staf yang melakukan penyelidikan pencatatan dan pelaporan. Setiap terjadi kecelakaan seharusnya segera diselidiki sebab-sebabnya atau mencegah terulangnya peristiwa yang sama. Penyelidikan ini jelas mengeluarkan biaya.
- 5) Biaya untuk mengganti karyawan yang mengalami kecelakaan. Apabila karyawan yang terluka tidak bisa lagi bekerja, perusahaan terpaksa menanggung biaya perputaran karyawan. Apabila ia kemudian bisa bekerja kembali, maka juga diperlukan waktu menyelesaikan kembali pekerjaannya yang berpengaruh juga dalam produktivitas.
- 6) Biaya-biaya lain seperti :
 - a) Kerja lembur karena terjadi kecelakaan.
 - b) Berkurangnya keuntungan karena produksi juga berkurang.
 - c) Biaya untuk memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.

c. Sebab-sebab kecelakaan kerja

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:259) kecelakaan kerja dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

1) Sebab-sebab teknis

Biasanya menyangkut masalah kejelakan pabrik, peralatan yang digunakan, mesin-mesin, bahan-bahan dan buruknya lingkungan kerja. Misalnya penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, suara bising yang berlebihan, getaran, dan kebersihan tempat kerja.

2) Sebab-sebab *human* (manusia)

Sebab-sebab manusia biasanya dikarenakan oleh individu itu sendiri seperti : sikap yang ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik, mengantuk, pencandu alkohol/obat bius dan lain sebagainya.

d. Program-program keselamatan kerja

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:256) program-program keselamatan kerja terdiri dari beberapa elemen berikut ini :

- 1) Didukung oleh manajemen puncak (*Top management*)
- 2) Menunjuk direktur keselamatan kerja
- 3) Pembuatan pabrik dan operasi yang bertindak aman
- 4) Mendidik karyawan

e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

Menurut ILO (1999:16) kecelakaan kerja timbul sebagai hasil gabungan beberapa faktor. Faktor yang paling utama antara lain :

- 1) Faktor peralatan teknis, seperti :
 - a) Mesin-mesin tidak dilengkapi dengan pengamanan mesin yang memadai.
 - b) Tersedianya peralatan pelindung yang baik.
 - c) Peringatan dan tanda bahaya.
- 2) Faktor lingkungan, seperti : Penerangan cahaya yang kurang
- 3) Faktor pekerja : Konsentrasi bekerja yang kurang.

f. Syarat-syarat keselamatan kerja

Berdasarkan Undang-Undang No 1 tahun 1970 Pasal 3 tentang keselamatan kerja terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.

- 7) Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar laut atau radiasi, suara dan getaran.
 - 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
 - 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
 - 10) Mengupayakan suhu dan kelembaban udara yang baik.
 - 11) Mengupayakan udara yang cukup.
 - 12) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
 - 13) Memperoleh keserasian antara proses kerjanya.
 - 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
 - 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
 - 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
 - 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
 - 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
- g. Usaha peningkatan keselamatan kerja

Peningkatan keselamatan kerja diupayakan dengan pencegahan kecelakaan kerja. Dalam pencegahan kecelakaan kerja menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:162)

(1) Perencanaan (rancangan dan alat keselamatan)

Merekayasa sebuah pekerjaan demi keselamatan adalah mendesain peralatan, tata letak, rencana kerja, dan perlindungan secara individu.

(2) Pendidikan

Mendidik untuk keselamatan adalah untuk menunjukkan kepada para karyawan, dimana mengapa, dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi dan untuk mengembangkan perilaku, memperhatikan keselamatan kerja dan selalu sadar untuk menghindari luka.

(3) Penegakan

Menegakan adalah untuk membuat slogan “utamakan selamat” menjadi kenyataan. Karyawan dengan aman kalau mereka ingin aman tetapi memerlukan bantuan peraturan dan disiplin untuk melindungi keselamatan kerja.

2. Kesehatan Kerja

a. Pengertian kesehatan kerja

Menurut Manullang (2001:89) kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik maupun mental sehingga memungkinkan tenaga kerja dapat bekerja secara optimal.

Ranupandojo dan Husnan (2000:261) mengemukakan bahwa kesehatan kerja adalah kesehatan yang menyangkut kesehatan fisik dan mental karyawan.

Umar (2001:18) menyatakan bahwa kesehatan kerja termasuk di dalamnya kesehatan fisik dan mental. Kesehatan karyawan bisa terjadi karena penyakit, stress, maupun karena kecelakaan. Dengan adanya program kesehatan kerja, diharapkan pekerja menjadi lebih produktif, misalnya menjadi orang yang jarang absen atau mangkir. Oleh karena itu, gangguan-gangguan penglihatannya, pendengaran, kelelahan, lingkungan kerja (misalnya suhu, dan kelembaban), dan lainnya perlu dihilangkan atau diperkecil seminimal mungkin.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah keadaan/upaya memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik maupun mental sehingga memungkinkan tenaga kerja dapat bekerja secara optimal.

b. Program-program kesehatan kerja

Program-program kesehatan kerja banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:261) program kesehatan kerja diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu :

1) Program kesehatan fisik

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen sebagai berikut :

- a) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b) Pemeriksaan keseluruhan karyawan kunci (*key personnel*) secara periodik.

- c) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d) Tersedianya peralatan dan staf medis yang cukup.
- e) Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif terhadap masalah ketegangan industri.
- f) Pemeriksaan yang sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

2) Program kesehatan mental

Di samping memperhatikan keseluruhan fisik karyawan, program kesehatan yang tak kalah pentingnya adalah program kesehatan mental. Untuk membuat program kesehatan mental, perilaku dilakukan salah satu atau keseluruhan dari elemen sebagai berikut :

- a) Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi
- b) Kerjasama dengan *psychiatrist* di luar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultasi.
- c) Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- d) Mengembangkan dan memelihara program-program "*human relations*" yang baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Menurut Silalahi (2000:141) gangguan kesehatan dapat terjadi karena :

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Lingkungan kerja, seperti :
 - a) Faktor fisik
 - (1) Bunyi dan getaran yang bisa menyebabkan ketulian.
 - (2) Penerangan yang kurang baik yang bisa menyebabkan gangguan penglihatan.
 - b) Faktor kimia, antara lain karena :
 - (1) Debu dan serbuk yang bisa menyebabkan penyakit pada saluran pernafasan.
 - c) Faktor psikologis

Hubungan yang tidak harmonis antara atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja dapat menimbulkan stres

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Dharma (2000:141) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab waktu yang diberikan padanya."

Handoko (2000:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah "suatu proses melalui mana yang penting dalam suatu organisasi dalam rangka membangun karyawan". Sedangkan Hasibuan (2002:93) menyatakan kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besarlah kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat ditarik simpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan kerja karyawan meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja serta waktu dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diembannya.

b. Pengukuran kinerja

Menurut Dharma, (2000:142) mengemukakan bahwa standar dalam penilaian kinerja mencakup :

- 1) Kuantitas/jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas/mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu kerja/sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target (kuantitas kerja) yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
- 3) Bekerja tanpa kesalahan (kualitas kerja) yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

c. Manfaat penilaian kinerja

Memperhatikan tentang pengertian kinerja sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka banyak manfaat yang dapat dipetik. Handoko (2000:135) mengemukakan bahwa manfaat yang dapat dipetik dari penilaian kinerja antara lain :

- 1) Perbaikan kinerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Katidak-akuratan informasional
- 8) Kesalahan-kesalahan *design* pekerjaan.

9) Kesempatan kerja yang adil

10) Tantangan-tantangan eksternal

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko, (2000:37) faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi dan/atau gaji, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis terkait dengan pekerjaan : pelatihan, kemampuan kerja dan perilaku-perilaku individu lainnya

Menurut Gibson (1996:231) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Dari pendapat-pendapat tersebut menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

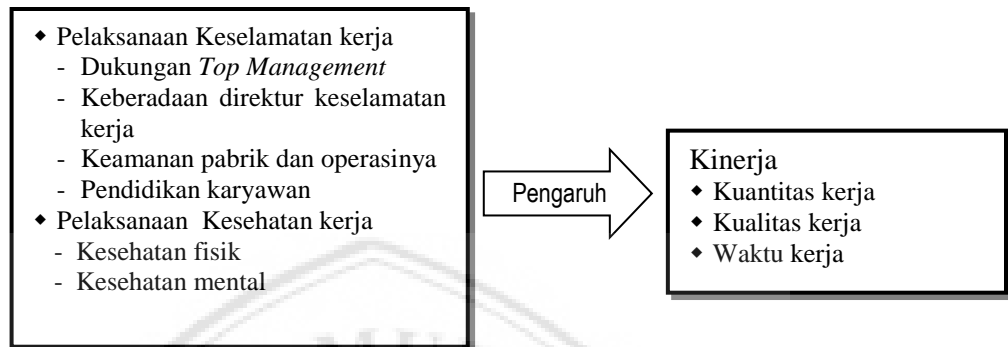
4. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu persoalan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang sangat penting untuk mendukung tujuan perusahaan yang salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Umar (2001:18) yang menyatakan dengan dilaksanakannya keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan karyawan menjadi lebih produktif seperti jarang absen atau tidak mangkir. Pernyataan tersebut sangatlah relevan dengan realita di lapangan bahwa seseorang yang merasa tidak aman dalam bekerja serta kondisi fisiknya tidak sehat sangat tidak mungkin untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara konseptual/teoritis pelaksanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

5. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran menjelaskan keterkaitan variabel penelitian yang menggambarkan pola hubungan korelasional atau pengaruh kausalitas dari variabel bebas dengan variabel terikatnya. Pola kausalitas tersebut ditunjukkan oleh bagan yang bertanda anak panah sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Kerangka pemikiran penelitian menunjukkan arah atau konstruksi penelitian yang diinginkan peneliti, sehingga mudah dalam melakukan pembahasan. Dalam hal ini konstruksi penelitian yang diinginkan peneliti adalah untuk mengetahui apakah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja, atau dengan kata lain untuk membuktikan apakah salah satu penentu kinerja adalah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini diukur pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan. Program keselamatan kerja dalam penelitian ini ditinjau dari aspek dukungan top management, keberadaan direktur keselamatan kerja, keamanan pabrik dan operasinya, pendidikan karyawan, melakukan analisa kecelakaan kerja, pengadaan lomba terkait dengan keselamatan kerja dan

kesehatan kerja, pelaksanaan peraturan. Sedangkan pelaksanaan kesehatan kerja diukur dari kegiatan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan fisik dan kesehatan mental bagi karyawan. Sementara untuk kinerja diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

C. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang ada, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PG. Kebon Agung Malang.